

ANÁLISIS DE LAS REIVINDICACIONES SINDICALES DE LOS TRABAJADORES
DE LA FLORICULTURA DE LA SABANA DE BOGOTÁ, DURANTE EL PERÍODO
1997 A 2007

LUISA FERNANDA OLIVERO CÉSPEDES

UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO
FACULTAD DE CIENCIA POLÍTICA Y GOBIERNO
BOGOTÁ D.C, 2011

“Análisis de las reivindicaciones sindicales de los trabajadores de la floricultura de la Sabana de Bogotá, durante el período 1997 a 2007”

Estudio de Caso

Presentado como requisito para optar al título de
Politóloga

En la Facultad de Ciencia Política y Gobierno
Universidad Colegio Mayor Nuestra Señora del Rosario

Presentado por:

Luisa Fernanda Olivero Céspedes

Dirigido por:

Soriz Carmenza Sáenz Urquiza

Semestre II, 2011

*A Dios quien me llena de fuerza día a día para salir adelante y superar cualquier
obstáculo.*

*A mi mama Consuelo, a Nury porque sin el apoyo de ellas y de la familia habría sido casi
imposible obtener mi título como politóloga.*

*A papá, que aunque no esté a mi lado y no haya sido parte de este sueño que algún día
emprendí, siempre estará en mi mente y en mi corazón.*

*A Soriz por encaminar mi estudio y mi investigación de los sindicatos en el sector
floricultor.*

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo, es la culminación de una larga trayectoria de esfuerzos, sacrificios y la muestra de superación personal. Sin ayuda de Dios todopoderoso y la de mi mamá quién fue mi piedra angular durante toda mi carrera y nunca desfalleció en los momentos más difíciles esta meta habría sido imposible de lograr.

Doy mis más sinceros agradecimientos a mi directora Soriz Sáenz quien me acompañó en este proceso para salir adelante.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
1. METODOLOGÍA	15
1.1. PRESUPUESTOS METODOLÓGICOS	15
1.2. MÉTODOS, TÉCNICAS Y FUENTES	15
2. LA ACCIÓN COLECTIVA DE SINDICATOS DEL SECTOR FLORICULTOR EN LA SABANA DE BOGOTÁ	17
2.1. REPERTORIO, ESTRUCTURA Y MARCO DE MOVILIZACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DEL SECTOR FLORICULTOR	17
2.1.1. El repertorio de las organizaciones sindicales	17
2.1.2. La estructura de movilización	24
2.1.3. El marco de movilización	27
2.2. OPORTUNIDADES POLÍTICAS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DEL SECTOR FLORICULTOR	31
2.3 DEBILIDADES Y LOGROS OBTENIDOS	35
3. CONCLUSIONES	37
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

LISTA DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1. Representación Estructura de movilización	27

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de las variables.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo del presente estudio de caso se propuso como objetivo fundamental analizar las características de los procesos de movilización sindical de los trabajadores de la floricultura de la Sabana de Bogotá durante el período 1997- 2007.

Para ello, fue necesario plantear como objetivos específicos la identificación de los repertorios, la estructura y el marco de movilización de las organizaciones sindicales del sector floricultor de la Sabana de Bogotá, así como las oportunidades políticas en el contexto de las reivindicaciones sindicales de los trabajadores de las flores y las debilidades y los logros alcanzados por las organizaciones sindicales del sector floricultor de la Sabana de Bogotá.

La tarea de comprender las características propias de este sector, requiere precisar el contexto del modelo económico y de políticas de flexibilización laboral en el cual surge la actividad productiva de la floricultura en el país y en el cual germina la organización sindical del sector.

Ese contexto tiene como antecedente el paradigma de desarrollo entre la década de los cincuenta y sesenta, el cual propuso un modelo orientado hacia la modernización de los países en su dimensión industrial, argumentando que el desarrollo de los países en *subdesarrollo* solo sería posible en la medida que sustituyeran las importaciones y fortalecieran sus mercados internos a través de la industrialización como vector central de la modernización.¹

Como resultado de la implementación del modelo de industrialización en los países, se esperaba que evolucionaran hacia el modelo económico de los países *desarrollados*, al afirmar que “la importancia creciente del sector industrial en el producto económico es lo que permite el aumento durable de la productividad del trabajo y del ingreso per cápita, indicador central del desarrollo”².

Sin embargo, esa evolución hacia el desarrollo industrial, no surgió a pesar de la estrecha relación promovida entre la innovación tecnológica y las políticas

¹Comparar Peemans, Jean Philippe. “Revoluciones industriales, modernización y desarrollo”. *Revista Historia Crítica*. Vol. 6, 1992 enero-junio. pp. 15-17.

²Ver Peemans. “Revoluciones industriales, modernización y desarrollo”. p. 16

nacionales a favor de la industrialización. Las fronteras de los países no fueron suficientes para el despliegue del sistema industrial, así que hacia la década de los ochenta, agencias internacionales como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y los gobiernos locales impulsaron la internacionalización³ del modelo industrial.

Como se explica a continuación, es en ese contexto de ampliación del mercado hacia fronteras internacionales, en el cual se identifica y desarrolla la producción de flores cortadas para la exportación como actividad relevante para el desarrollo económico del país, haciendo caso a la filosofía de “adaptación de los espacios económicos nacionales a las exigencias de funcionamiento y de coherencia del espacio económico internacional”⁴.

En este sentido, la política del modelo internacional de desarrollo económico, lleva a que los países se deban ubicar en lo que Peemans presenta como *polos exitosos de acumulación*, caracterizados por constituir actividades económicas cuyas tasas de crecimiento y rentabilidad funcionan de acuerdo a las normas internacionales del mercado, de tal manera que según sus ventajas comparativas respecto a otros países, posibilita o no su competitividad internacional.⁵

Será en la década de los ochenta cuando se empieza a promover en países de América Latina, entre ellos Colombia, el cultivo de productos agrícolas no tradicionales de exportación como las flores, incursionando así en el modelo de acumulación internacional, de tal forma que “estas exportaciones agrícolas están

³Salas Porras (2003) precisa que la Internacionalización se relaciona con el capital y “se expresa en los múltiples flujos de inversión directa e indirecta que circulan a través de las fronteras. Entre los primeros, encontramos todos aquellos efectuados por las empresas transnacionales, que se proponen ejercer un control sobre el funcionamiento, administración y gestión de las firmas filiales establecidas en uno o varios países fuera de su país de origen. La inversión indirecta, por su parte, se refiere a los títulos o contratos de deuda, a los que habría que agregar las inversiones internacionales en portafolio, ya sea en acciones o en títulos de deuda o derivados. Estas últimas no se proponen ejercer un control directo sobre la gestión y administración de las empresas. Se interesan más bien en el rendimiento, y cada vez más en el rendimiento de corto plazo”. p. 42.

⁴Ver Peemans. “Globalización y desarrollo: Algunas perspectivas, reflexiones y preguntas”. En *El nuevo orden global. Dimensiones y perspectivas*, 1996. p. 16.

⁵Comparar Peemans. “Globalización y desarrollo: Algunas perspectivas, reflexiones y preguntas”. pp. 20- 26

fundamentalmente orientadas hacia los consumidores de altos ingresos y particulares nichos de mercado en los países industrializados”⁶.

Es en el escenario de competencia internacional y globalización de los mercados, que Colombia empieza un desarrollo de la floricultura con carácter exportador.

Actualmente el sector floricultor en Colombia participa en un amplio margen de las exportaciones nacionales consolidándose como la primera actividad en el renglón de exportaciones agrícolas no tradicionales del país. Según el gremio floricultor Asocolflores -Asociación Colombiana de Floricultores – el gremio genera en promedio ingresos por 967 millones de dólares anuales. A la vez, se consolida como el segundo país exportador de flores después de Holanda y moviliza el 11% del valor mundial de las exportaciones del producto, fortaleciendo el sector agrícola como uno de los sectores industriales de mayor relevancia para la economía nacional. Esto ha conllevado a que los esfuerzos estatales y privados se centren en el crecimiento y el fortalecimiento del sector a luz de los retos que imponen las actuales tendencias del mercado internacional.⁷

De esta manera, en aras de lograr una mayor competitividad internacional la adaptación de los espacios locales a la producción agroindustrial de exportación, ha conllevado a la adopción de políticas de flexibilización laboral orientadas básicamente a la reducción de costos de producción representados en la mano de obra.

En Colombia, las políticas de flexibilización laboral se han materializado a través de reformas laborales. Una de ellas, de la que se puede decir inaugura la flexibilidad en el mercado laboral colombiano, es la Ley 50 de 1990 en la cual se expone que "la modernización de la economía hace necesario que la legislación del

⁶Ver Sierra, Patricia. *Floricultura de exportación en América Latina*. 2003. p. 7.

⁷Comparar Asocolflores. *Flor verde, logrando una floricultura competitiva y sostenible, con responsabilidad social*. 2009. p. 40.

trabajo se haga más flexible a fin de otorgar mayor competitividad a nuestros productos, de promover la inversión y de aumentar la generación de empleo”⁸.

Es importante no perder de vista que el país iniciaba un momento de apertura a la inclusión en un mercado global, contexto en el cual surge la Ley 50 de 1990. Según la exposición de motivos para la adopción de esta Ley, el argumento central fue el de la necesidad de crear un marco legal que regulara la acción de las Empresas de Servicios Temporales y que garantizara la protección de los derechos de los trabajadores, de tal forma que “sin menoscabo de los derechos del trabajador, consagre la agilidad y flexibilidad en las relaciones que el contrato engendra, para ser más fácil su administración tanto por parte del empleado como del trabajador”⁹.

Es así que la regulación normativa de las Empresas de Servicios Temporales –EST-, es desarrollada desde los artículos 71 al 94 de la mencionada Ley. A continuación, se mencionan algunos artículos que permiten ver el carácter de la regulación:

Artículo 71. Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.

Artículo 74. Los trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales son de dos (2) categorías: Trabajadores de planta y trabajadores en misión. Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales. Trabajadores en misión son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos.

Artículo 78. La empresa de servicios temporales es responsable de la salud ocupacional de los trabajadores en misión, en los términos de las leyes que rigen la materia para los trabajadores permanentes. Cuando el servicio se preste en oficios o actividades particularmente riesgosas, o los trabajadores requieran de un adiestramiento particular en cuanto a prevención de riesgos, o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, en el contrato que se celebre entre la empresa de servicios temporales y el usuario se determinará expresamente la forma como se atenderán estas obligaciones. No obstante,

⁸Ver Rueda, Marleen; Sepúlveda, Juan Manuel y Vega, María. *Estudio Comparado: Tendencias y contenidos de la Negociación Colectiva: fortalecimiento de las organizaciones sindicales de los países andinos*. 1998. p. 14.

⁹Ver Concejo de Bogotá. “Proyecto de Acuerdo 234 por el cual se establece una tarifa diferencial del impuesto de Industria y Comercio a las Empresas de Servicios Temporales”. 22 de junio de 2009. p. 2. Documento electrónico.

este acuerdo no libera a la empresa de servicios temporales de la responsabilidad laboral frente al trabajador en misión.¹⁰

De acuerdo con el investigador Gerardo Arenas Monsalve, reconocido especialista en materia de Derecho Laboral en el país, en el marco normativo de la Ley 50 de 1990, se pueden identificar tres tipos de vínculos jurídicos. El primero, entre la Empresa de Servicios Temporales –EST- y la empresa usuaria que mediante un contrato por prestación de servicios establece responsabilidades específicas, precisadas en la Ley mediante los artículos 77, 80, 81 y 89.

El segundo tipo se establece entre la EST y el trabajador, vínculo jurídico en el cual existe un contrato laboral regulado por la Ley 50 de 1990, en sus artículos 75, 76 y 79, entre otros. El tercer tipo de vínculo consiste en la relación que existe entre la empresa usuaria y el trabajador que si bien no constituye contrato, sí determina algunos derechos de los trabajadores temporales relacionados con la igualdad de salarios, los beneficios de transporte, alimentación y recreación, así como todo lo relacionado con salud ocupacional y riesgos profesionales.¹¹

Sin embargo, la Ley 50 de 1990 excluyó de esta regulación,

De las EST a las empresas que prestan «servicios diferentes al envío de trabajadores en misión y señaló específicamente las de suministro de alimentación y las que realizan labores de aseo». Esta exclusión deja a esas actividades de intermediación sin un marco legal específico, de modo que pueden ser, conforme al Código Laboral unos contratistas independientes», o unos «simples intermediarios o constituir modalidades de contratos de servicios donde puede discutirse si existe o no contrato de trabajo con la empresa que se beneficia de su actividad.¹²

En este sentido, se puede analizar que las disposiciones de la Ley 50, básicamente se orientaron a flexibilizar los contratos temporales a través de las Empresas de Servicios Temporales, desvinculando la responsabilidad directa de la

¹⁰Ver Congreso de la República. “Ley 50/90 por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”. 28 de diciembre de 1990. Documento electrónico.

¹¹Comparar Arenas, Gerardo. “La contratación de trabajadores a través de empresas de servicios temporales”. *Revista Precedente. Anuario Jurídico*. (2002). pp. 213 – 215.

¹²Ver Arenas. “La contratación de trabajadores a través de empresas de servicios temporales”. p. 215.

empresa en cuanto a las garantías de seguridad social así como facilitar el despido del trabajador después de diez años de antigüedad.¹³

Si bien ésta puede considerarse como el abre bocas de la flexibilización laboral en el país, su profundización se dio a través de la Ley 789 del 2002, mediante la cual se definieron normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. Entre estas normas se encuentran: la promoción de subsidios a pymes mediante la cual se esperaba la generación de empleos a jefes cabeza de hogar, el pago de un subsidio temporal de desempleo a jefes de hogar, la exención de aportes parafiscales para aquellas empresas que establecieran contratos con personas privadas de la libertad, personas en situación de discapacidad, jóvenes entre 16 y 25 años de edad, personas mayores de 50 años y jefes de hogar.¹⁴

La promulgación de esta ley, tuvo como marco de exposición de motivos el propósito de:

Contribuir al fortalecimiento del Estado Social de Derecho mediante medidas trascendentales aunque no de choque que den impulso al mercado laboral y contribuyan a recuperar la confianza tanto de los empleadores como de los trabajadores en la economía colombiana. Urge dinamizar la vida laboral en aspectos que hoy la legislación no facilita y que dentro de márgenes razonables e inspirados en la posibilidad de recuperar espacios para el empleo digno, hagan un poco más atractiva la posibilidad de generarlo e iniciar el camino restaurador de la economía, desde la oportunidad básica de tener acceso al trabajo en condiciones dignas y justas.¹⁵

La concepción acerca de la flexibilización laboral se representa en una serie de disposiciones aprobadas en la Ley 789 de 2002¹⁶, como se menciona a continuación:

a) La extensión de la jornada diurna de trabajo de 6:00 a.m. hasta las 10:00 p.m., determinada a través del artículo 25 de la Ley, que modifica el artículo 160 del

¹³Comparar Isaza, Juan Guillermo. “Flexibilización laboral: un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano. *Revista Equidad y Desarrollo*. No. 1. 2003. p. 12.

¹⁴Comparar Isaza. “Flexibilización laboral: un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano”. p. 16.

¹⁵Comparar, Alcaldía Mayor de Bogotá. “Exposición de motivos proyecto de ley por el cual se dictan normas para promover empleabilidad y desarrollar la protección social”. 27 de diciembre de 2002. Documento electrónico.

¹⁶Comparar Congreso de la República. “Ley 789 de 2002, por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo”. Diario Oficial No 45.046 de 27 de diciembre de 2002. Documento electrónico.

Código Sustantivo del Trabajo, lo cual significó la disminución en el pago de horas extras, en tanto la jornada laboral antes de la Ley, era de 6 a.m. a 6 p.m. y de ahí en adelante se efectuaba el pago por horas extras.

b) La reducción del pago de recargo por el trabajo dominical, bajando del 100% al 75% sobre la base del salario, establecido mediante el artículo 26 de la Ley 789/2002.

c) La definición de los contratos de aprendizaje realizados principalmente con el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, como contratos no laborales, a través del artículo 30 de la Ley, significando ello que las personas vinculadas a una empresa ingresan en calidad de aprendices, con un reconocimiento económico equivalente al 50% de un salario mínimo en la fase inicial, y al 75% en la fase práctica, a diferencia de las condiciones que existían antes de la Ley, en la cual eran reconocidos como trabajadores y recibían como pago un salario mínimo.

d) La disminución de las indemnizaciones por despido del trabajador sin justa causa, tema regulado por la Ley a través del artículo 28 el cual modifica el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.¹⁷

La descripción del contexto de flexibilización laboral es fundamental para la comprensión de las condiciones en las que se ha organizado y dinamizado la estructura no sólo económica sino organizacional de trabajadores y trabajadoras del sector agro-exportador de flores, evidenciando que:

La construcción progresiva de un sistema industrial mundial contribuye a orientar el progreso técnico en función de las potencialidades de un sistema de producción mundializado, a borrar las fronteras entre los sectores y entre las tecnologías sectoriales y a acelerar de manera radical el ritmo de la innovación y de la obsolescencia tecnológica.¹⁸

Existe la hipótesis que tanto la flexibilización laboral como la competitividad internacional ha sido promovida a costa de condiciones asimétricas para trabajadoras y trabajadores en general, en la medida que “el concepto de flexibilidad oculta la derrota que ha sufrido la clase trabajadora desde fines de los

¹⁷Comparar Isaza. “Flexibilización laboral: un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano”. pp. 17 – 19.

¹⁸Ver Peemans. “Revoluciones industriales, modernización y desarrollo”. p. 32.

setenta, con consecuente inseguridad en el empleo y en el salario, la intensificación en las jornadas y el debilitamiento de instituciones reguladoras y sindicatos”¹⁹.

Otra de las condiciones flexibles que han determinado la situación laboral de los trabajadores de la floricultura, ha sido la aparición de los contratantes intermediarios como las Empresas de Servicios Temporales (EST) y las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA), avalados por el Estado colombiano a través de su legislación, que han promovido que las empresas se desentiendan del compromiso que deben adquirir con sus empleados, no sólo en la relacionado con el pago del salario, sino también con la creación de programas de bienestar, salud ocupacional, recreación, vivienda y transporte.

La existencia de estas figuras de intermediación, rompen el vínculo laboral entre el trabajador y la empresa, lo cual trae graves consecuencias para la organización sindical, que de acuerdo con la Corporación Cactus,²⁰ se ha visto vulnerado a través de las siguientes prácticas específicas en el sector floricultor:

1. Fragmentación con las distintas formas de contratación, incluyendo las cooperativas de trabajo asociado donde se cercena de plano esta posibilidad, debido a su naturaleza legal;
2. Rotación debido a la corta duración de los contratos;
3. Persecución a las mujeres líderes con despidos, desmejora de las condiciones laborales y creación de listas discriminatorias;
4. Hostigamiento cambiando de lugar de trabajo y las labores frecuentemente, y negando todo tipo de permisos a las sindicalizadas;
5. Propaganda negativa acerca de los sindicatos al interior y por fuera de la empresa; y
6. Paralelismo sindical, consistente en crear y mantener sindicatos sin autonomía frente a los empresarios, que nunca velan por defender los derechos de las y los trabajadores.²¹

Ante estas situaciones de vulneración y desconocimiento de los derechos, las reivindicaciones sindicales de los trabajadores floricultores han sido de trascendental importancia para el reconocimiento de sus derechos laborales, dando una voz de alerta sobre la necesidad de replantear las actuales condiciones de trabajo para el

¹⁹Ver De la Garza, Enrique. “Tratado latinoamericano de sociología del trabajo”. 2000. p. 160. Citado en Cendales, Nasson. *Impacto de la flexibilización laboral sobre los derechos de asociación y estabilidad laboral en la floricultura de la Sabana de Bogotá*. 2005. p. 1.

²⁰La Corporación Cactus es una organización no gubernamental que desde 1996 trabaja en defensa de los derechos de las trabajadoras y trabajadores de la floricultura en la Sabana de Bogotá.

²¹Ver Castañeda, Diana Alexandra. “Mujeres, floricultura y multinacionales en Colombia”. En *Boletín sobre floricultura*. No. 22. 2006. p. 31.

sector floricultor y denunciando a nivel local e internacional vulneraciones a los que son expuestos los trabajadores.

Dentro de los grupos sindicales del sector floricultor, cuya labor ha sido trascendental para el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, se destacan Untraflores, Sintrasabana y Sintraflowers, organizaciones que conformaron las unidades de análisis del presente estudio de caso.

En el contexto económico, laboral y organizacional expuesto, son de vital importancia la realización de ejercicios académicos a través de los cuales se analicen y documenten este tipo de iniciativas organizacionales, visibilizando sus actores como ciudadano que buscan la transformación de sus condiciones laborales en armonía con la productividad y la competitividad de las empresas floricultoras.

Los espacios de trabajo como objeto de estudio académico, significa la posibilidad del reconocimiento de las reivindicaciones sindicales del sector floricultor desde un referente distinto al del propio gremio sindical o al de las organizaciones no gubernamentales defensoras de derechos humanos.

Bajo la anterior motivación, se tomaron dos referentes teóricos que soportan el análisis de los resultados de este estudio de caso: la teoría de los movimientos sociales y el marco conceptual sobre el sindicato.

Como referente conceptual de la teoría de los movimientos sociales se abordó a Sidney Tarrow, quien brinda elementos de análisis de la acción colectiva fundamentales para comprender la dinámica de las reivindicaciones sindicales en el sector floricultor.

Tarrow plantea que la acción colectiva es inherente a los movimientos sociales, y le otorga un significado especial al llamarla *acción colectiva contenciosa*.

Una acción colectiva en general tiene diferentes formas en términos del tiempo (breve, prolongada), institucionalizada, monótona o dinámica, pero es el carácter contencioso lo que representa la base de los movimientos sociales, de tal forma que una acción colectiva “se convierte en contenciosa cuando es utilizada por gente que carece de acceso regular a las instituciones, que actúa en nombre de

reivindicaciones nuevas o no aceptadas y que se conduce de un modo que constituye una amenaza fundamental para otros”²².

Articulado a la noción de la acción colectiva, Tarrow propone una definición de los movimientos sociales como “desafíos colectivos planteados por personas que comparten objetivos comunes y solidaridad en una interacción mantenida con las élite, los oponentes y las autoridades”²³.

Considerando esta definición, precisa cuatro propiedades básicas de los movimientos sociales: a) el desafío colectivo, caracterizado por interrumpir, obstruir o causar incertidumbre en otros, b) el objetivo común, c) la solidaridad y d) la interacción mantenida, es decir, la acción colectiva que se conserva frente a los opositores.²⁴

Además de estas propiedades Tarrow plantea que los movimientos sociales cuentan con recursos propios que caracterizan su acción colectiva, siendo estos el repertorio, la creación de marcos para la acción colectiva, las estructuras de movilización y las oportunidades.

El primer recurso, el repertorio, se caracteriza porque “no son sólo lo que hace la gente cuando entra en conflicto con otros; es lo que *sabe hacer* y lo que los otros *esperan* que hagan”²⁵. En este sentido, el repertorio también sufre cambios de acuerdo al momento temporal en el que se desenvuelve, motivados principalmente por transformaciones estructurales del Estado y de las relaciones económicas.²⁶

En cuanto al segundo recurso, la creación de marcos de movilización, Tarrow presenta la siguiente definición para su comprensión “es un esquema interpretativo que simplifica y condensa <<el mundo de ahí fuera>> puntuando y codificando selectivamente objetos, situaciones, acontecimiento, experiencias y

²²Ver Tarrow, Sidney. *El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*. 1997. p. 19.

²³Ver Sidney. *El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*. p. 21.

²⁴Comparar Tarrow. *El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*. pp. 21 – 25.

²⁵Ver Tarrow, Sidney. *El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*. 1997. p. 66.

²⁶Comparar Tarrow. *El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*. pp. 65-91.

secuencias de acciones dentro del entorno presente o pasado de cada uno”²⁷. Esta definición puntúa la importancia del significado que los movimientos sociales otorgan a los símbolos que movilizan sus acciones.

El tercer recurso, las estructuras de movilización, hace referencia a la coordinación de los elementos del movimiento social entre los líderes con la organización en general, o en palabras de Tarrow, entre el *centro y la periferia*, lo cual garantiza además de la coordinación del movimiento, su sostenibilidad en el tiempo.²⁸

El último recurso de los movimientos sociales, son las oportunidades que deben ser analizadas y aprovechadas para activar acciones. Tarrow plantea que las principales oportunidades con las que cuenta la acción colectiva del movimiento social, son *los cambios en la estructura de oportunidades políticas*, definiendo las oportunidades políticas como aquellas:

Dimensiones consistentes –aunque no necesariamente formales, permanentes o nacionales – del entorno político, que fomentan o desincentivan la acción colectiva entre la gente. El concepto pone énfasis en los recursos *exteriores* al grupo –al contrario que el dinero o el poder–, que pueden ser explotados incluso por luchadores débiles o desorganizados.²⁹

Según el autor los cambios en la estructura de las oportunidades políticas, se expresan en situaciones en las cuales surge la apertura al acceso del poder, se dan cambios en los lineamientos gubernamentales, hay aliados influyentes y se presentan divisiones dentro y entre las élites.³⁰

Este marco teórico desarrollado por Tarrow, permite analizar las reivindicaciones de los trabajadores del sector floricultor a la luz de la acción colectiva y los movimientos sociales.

²⁷Ver Tarrow, *El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*. p. 214.

²⁸Comparar Tarrow, *El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*. pp. 235- 241.

²⁹Ver Tarrow, *El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*. p. 49.

³⁰Comparar Tarrow, *El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*. pp. 49-50.

Como se mencionó antes, el segundo referente en el marco teórico es el Sindicato. Según Josep María Blanch, el sindicato es una organización que:

Por medio de la acción colectiva y el derecho colectivo, trata de compensar la asimetría de los individuos frente al contrato de trabajo. El sindicalismo no limita su acción solo al seno de la empresa; también actúa fuera, se coordina con los trabajadores de otras empresas y actúa en el territorio. Por consiguiente ejerce presión sobre otras organizaciones e instituciones sociales.³¹

Existen *formas de representación* de los trabajadores al interior de la empresa, que no necesariamente corresponden a la organización sindical. Por un lado se encuentra el sistema inclusivo, que hace referencia a la existencia de órganos de representación y participación de los trabajadores al interior de la empresa. Y de otro lado, el sistema de base sindical, que reconoce al sindicato como único medio de representación de los trabajadores, afiliados y no afiliados.³²

Al hablar de sindicatos es necesario identificar los tipos que existen, de acuerdo con diferentes criterios de organización y de acción.

Según los *criterios de organización*, los sindicatos pueden ser sindicatos de oficio, sindicato industrial general o sindicato de empresa.

Un sindicato de oficio, es del tipo más antiguo y hace referencia a grupos de sindicatos según el oficio desempeñado; sin embargo “la división técnica del trabajo, la descomposición y fragmentación de las tareas y su simplificación y la automatización de procesos irán acabando con el perfil profesional de los oficios y con el sindicalismo de oficios”³³.

El sindicato industrial general, además del oficio determinado, incluye a los trabajadores de un tipo de industria específico, en un territorio específico³⁴ como es el

³¹Ver Martín, Antonio. “Actores y modelos de relaciones laborales”. En *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos*. Barcelona, 2003. p. 205.

³²Comparar Martín. “Actores y modelos de relaciones laborales”. En *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos*. pp. 232 - 238.

³³Ver Martín. “Actores y modelos de relaciones laborales”. En *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos*. p. 207.

³⁴Comparar Martín. “Actores y modelos de relaciones laborales”. En *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos*. pp. 209- 210.

sindicato de la floricultura, en cuyo caso incluye a los trabajadores que trabajan en los diferentes oficios como desyerbe, corte, empaque, etc.

Y por último, el tercer tipo de sindicato según criterio de organización, es el sindicato de empresa, el cual fundamenta su acción desde una concepción de la empresa como parte de una familia extensa, de tal forma que los lazos de lealtad, protección, reciprocidad e intereses empresariales compartidos, priman en las relaciones trabajador – empresa.³⁵

Según la *orientación de la acción*, los tipos de sindicatos se pueden clasificar como sindicato de clase, sindicato adversario y sindicato de control o de concertación.

Un sindicato de clase, es aquel que se organiza en función de los intereses y la conciencia de clase, en el cual se otorga “mayor importancia a las movilizaciones que a la negociación colectiva [...] tendría preferencia por la defensa de los intereses generales de la clase trabajadora mediante la política y la acción legislativa”³⁶.

Un sindicato adversario, es aquel que no contempla en su quehacer la participación en espacios de toma de decisión tanto al interior de la empresa como en las instituciones públicas.³⁷

Finalmente, el sindicato de control o de concertación, hace referencia a aquel que reconoce la relación tripartita entre la empresa, el Estado y los trabajadores, participando en escenarios de diálogo y toma de decisiones en aras de intervenir y regular las condiciones de trabajo al interior y fuera de la empresa, considerando que “el Estado debe tener un papel activo para regular la actividad económica y corregir las asimetrías y desigualdades sociales que genera la lógica del mercado”³⁸.

Los aportes desde las dos categorías de análisis, movimiento social y sindicato, constituyeron la columna central para el desarrollo del presente informe de

³⁵Comparar Martín. “Actores y modelos de relaciones laborales”. En *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos*. pp. 210 - 211.

³⁶Ver Martín. “Actores y modelos de relaciones laborales”. En *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos*. p. 214.

³⁷Comparar Martín. “Actores y modelos de relaciones laborales”. En *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos*. p. 212.

³⁸Ver Martín. “Actores y modelos de relaciones laborales”. En *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos*. p. 214.

estudio de caso, lo cual se evidencia fundamentalmente en la presentación de resultados.

A continuación se presentan los tres acápite que conforman el núcleo del presente Informe de Estudio de Caso: la metodología, los resultados y las conclusiones.

1. METODOLOGÍA

1.1.PRESUPUESTOS METODOLÓGICOS

El objetivo propuesto en el estudio de caso, tuvo un alcance descriptivo y de manera complementaria un alcance analítico, en la medida que su desarrollo permitió comprender las características de los procesos de movilización sindical de los trabajadores de la floricultura de la Sabana de Bogotá, durante el período 1997- 2007.

La presente investigación tiene como enfoque básico la teoría de los Movimientos Sociales trabajado por Tarrow, desde el cual se plantearon los elementos de análisis de los procesos de movilización sindical de los trabajadores de la floricultura de la Sabana de Bogotá. De otra parte, el enfoque subsidiario para la presente investigación se basa en el análisis y planteamientos acerca de la organización sindical elaborados por Josep María Blanch.

1.2. MÉTODOS, TÉCNICAS Y FUENTES

El método del presente estudio es cualitativo, en la medida que se buscó analizar las características de los procesos de movilización sindical de los trabajadores de la floricultura de la Sabana de Bogotá, tomando como referencia los casos de los sindicatos Untraflores, Bogotá Flowers y Flores de la Sabana.

La recolección de la información se orientó por una matriz de operacionalización de variables (ver Anexo 1), de tal forma que el presente trabajo se basó en los aportes de la metodología del análisis de contenido como estrategia que “permite recopilar, comparar y clasificar información, con vistas a establecer esquemas de comprensión de su significado y sentido, con relación a su contexto social y cultural de donde proviene la información”³⁹.

Desde esta perspectiva metodológica las fuentes de información serán de tipo secundario y se organizaron de la siguiente manera:

³⁹Ver Ruíz, Alexander. “Texto, testimonio y metatexto. El análisis de contenido en la investigación”. En *La práctica investigativa en Ciencias Sociales*. Universidad Pedagógica Nacional. 2006. p. 48.

Primero, una fase de reconocimiento y recolección de las fuentes secundarias que son las siguientes: fuentes académicas referenciadas en el marco teórico y en las categorías; fuentes de organismos gubernamentales como el Ministerio de Protección Social y Naciones Unidas; normatividad nacional e internacional y documentos de organizaciones no gubernamentales nacionales e internacionales.

Este tipo de fuentes constituyeron la base fundamental para el desarrollo de los objetivos propuestos en el estudio, pues además permitieron ubicar información de fuentes primarias, primordialmente de trabajadores de flores, que fue adecuada para los objetivos del trabajo propuesto.

Segundo, la lectura y ubicación de categorías analíticas: se procede a la lectura de las fuentes y a la especificación de las categorías analíticas que permitirán su profundización; dichas categorías responden al objeto mismo de la investigación, por lo cual se inclinarán por la ubicación de los propósitos, logros, debilidades y proyecciones de los movimientos sindicales de los trabajadores de la floricultura de la Sabana de Bogotá en el último lustro.

Tercero, el análisis de información: valiéndose de la matriz de categorías y variables se analiza la información recopilada, bien sea para compararla, diferenciarla o ubicar puntos en común.

Cuarto, las consideraciones finales y conclusiones: se condensan los aspectos centrales del análisis de la información y las conclusiones de la ejecución del trabajo en general.

2. LA ACCIÓN COLECTIVA DE SINDICATOS DEL SECTOR FLORICULTOR EN LA SABANA DE BOGOTÁ

Este apartado corresponde a los resultados del estudio de caso, para el cual se tomó como referencia tres de los sindicatos que han tenido una experiencia representativa en el sector floricultor: el Sindicato de Trabajadores de Bogotá Flowers – Sintraflowers-, el Sindicato de Trabajadores de Flores de la Sabana –Sintrasabana- y la Unión Nacional de Trabajadores de las Flores –Untraflores-.

A continuación se presentan los resultados de la investigación dando cuenta de los tres objetivos específicos formulados en la investigación: i) Identificar los repertorios, la estructura y el marco de movilización de las organizaciones sindicales del sector floricultor; ii) Identificar las oportunidades políticas en el contexto de las reivindicaciones sindicales de los trabajadores de las flores y, iii) Identificar las debilidades y los logros alcanzados por las organizaciones sindicales del sector floricultor de la Sabana de Bogotá.

2.1. REPERTORIO, ESTRUCTURA Y MARCO DE MOVILIZACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DEL SECTOR FLORICULTOR

Para el análisis de las características de los procesos de movilización sindical de los trabajadores de la floricultura de la Sabana de Bogotá durante el período 1997- 2007, se observaron los recursos de Repertorio, Estructura de movilización y Marco de movilización, que como los identifica Tarrow, son recursos propios que caracterizan la acción colectiva de las personas u organizaciones.

2.1.1. El repertorio de las organizaciones sindicales. Analiza fundamentalmente qué hizo la organización sindical. Para ello, se presenta a continuación el repertorio de cada uno de los sindicatos que se tomaron como referencia en este estudio de caso, partiendo de una breve descripción de su surgimiento.

A. Repertorio del Sindicato de Trabajadores de Bogotá Flowers - Sintraflowers: este sindicato se organizó desde el año 1986 en la empresa Bogotá Flowers ubicada en el kilómetro 27 en la vía Facatativá- San Marino. Surge como un sindicato de base con la proyección de afiliarse a la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT).⁴⁰

El contexto en el cual nace este sindicato, se remite al período de gobierno del presidente Virgilio Barco, momento en el cual el país vivía un engrandecimiento del movimiento social, y dentro de él, del movimiento de trabajadores. El primer intento de sindicato en la empresa Bogotá Flowers, fue a través del Sindicato de Trabajadores de la Industria Agropecuaria –Sintrainagro- en 1985, organización que trabajó arduamente por la organización de los trabajadores del sector bananero. Sin embargo, la organización sindical, decayó debido a la alta presión patronal y la poca formación de líderes sindicales, sumado al juzgamiento a que se vio enfrentada la organización sindical Sintrainagro, al ser señalada como parte del movimiento armado del Ejército Popular de Liberación – EPL- en la región de Urabá.⁴¹

Es así que en el año 1986 surge y cobra vida Sintraflowers, como el primer sindicato del sector floricultor. La conformación del sindicato, fue una respuesta de los trabajadores organizados ante la solicitud de la gerencia de la empresa hacia los trabajadores, para que presentarán una carta de renuncia a la empresa sin fecha alguna, bajo la argumentación que la empresa se encontraba en condiciones económicas desfavorables, lo cual llevaría al cierre de la empresa en el siguiente año.

A este hecho se sumó el despido de treinta y cuatro de ciento tres trabajadores de la empresa, con fuero sindical⁴², la promoción por parte de la empresa de un sindicato paralelo a favor de sus intereses por intermedio de la Unión de Trabajadores de Cundinamarca –Utracun-desconociendo y anulando la comunicación con el sindicato independiente Sintraflowers, así como el constante señalamiento

⁴⁰Comparar Rueda, Ruth. *Experiencias sindicales y conflictos laborales en la floricultura colombiana*. 2003. p. 21.

⁴¹Comparar Rueda, Ruth. *Experiencias sindicales y conflictos laborales en la floricultura colombiana*. 2003. pp. 19 - 20.

⁴²Comparar El Espectador. *Despido masivo en Bogotá – Flowers*. Bogotá. 15 de agosto de 1987. p. 13.

negativo hacia quien perteneciera a esta organización sindical y a ésta como representante de una colectividad.⁴³

En este contexto que Sintraflowers organiza su repertorio caracterizado por el planteamiento y desarrollo de los elementos que se presentan a continuación. Entre los años 1986 y 1987 la organización se orientó a la formación y cualificación mediante charlas, talleres y actividades culturales; la difusión del conflicto con el apoyo de organizaciones sindicales y sociales, el desarrollo de jornadas solidarias de trabajo en la recuperación del cultivo, la búsqueda de solidaridad en fábricas de Bogotá, plazas de mercado y tiendas; la realización de actividades como bazares y fiestas en el cultivo para la búsqueda de recursos económicos y la integración de las familias de los trabajadores a las actividades desarrolladas por el sindicato.⁴⁴

El 11 de mayo de 1987, Sintraflowers declara el paro bajo la sustentación jurídica de retención indebida de salarios, sin embargo la huelga fue declarada como ilegal, encontrando en la empresa una respuesta de abandono literal de los cultivos tanto en la parte administrativa como en el trabajo propio del cultivo de flores. Es en este momento que los trabajadores deciden constituirse como la Agencia Oficiosa de Bogotá Flowers, para asumir la administración de la empresa como la única opción para evitar perder su fuente de trabajo. Sin embargo, el 5 de agosto del mismo año, deben entregarla bajo presión del gobierno, con un desenlace que afectó en alta proporción a los trabajadores, al determinar el cierre definitivo de la empresa.⁴⁵

A pesar de estar por fuera del período de estudio planteado, reconstruir los repertorios de este sindicato es valioso para la investigación porque remite a la primera experiencia de organización sindical en el sector floricultor.

B. Repertorio del Sindicato de Trabajadores de Flores de la Sabana-Sintrasabana:-este sindicato se constituyó el 13 de enero del 2007, con veintiocho

⁴³Comparar Rueda. *Experiencias sindicales y conflictos laborales en la floricultura colombiana*. 2003. p. 31.

⁴⁴Comparar Rueda. *Experiencias sindicales y conflictos laborales en la floricultura colombiana*. 2003. pp. 31 - 32.

⁴⁵Comparar Rueda. *Experiencias sindicales y conflictos laborales en la floricultura colombiana*. 2003. pp. 24 - 25.

trabajadoras y trabajadores de la empresa C.I. Flores de la Sabana S.A. ubicada en el municipio de Gachancipá. Este sindicato se afilió a Untraflores.⁴⁶

Los motivos que indujeron a los trabajadores de la empresa C.I. Flores de la Sabana S.A., a organizarse en el sindicato, iniciaron cuando la empresa se declaró en Ley 550 de 1999, que en términos generales permite la reestructuración de las empresas bajo el amparo estatal, argumentando su incapacidad de pagos y obligaciones. Bajo este amparo, la empresa incumplió el pago de salarios, prestaciones sociales y seguridad social, a pesar de realizar los descuentos mensuales a los trabajadores, de tal forma que la ley 550 fue utilizada como fachada legal para el no pago de las prestaciones y demás, pero en la práctica la empresa sí realizaba los descuentos en los salarios.⁴⁷

A este hecho se sumó la disminución de garantías laborales a través de la contratación por cooperativas de trabajo asociado y contratistas, así como la ausencia de permisos laborales para atender los asuntos familiares y domésticos de fuerza mayor.⁴⁸

En este escenario, el Sindicato de Trabajadores de Flores de la Sabana-Sintrasabana- elabora y desarrolla su repertorio caracterizado por la rápida gestión con sindicatos de otros sectores para apoyo en papelería y materiales; la búsqueda de asesoría con abogados para capacitaciones a los trabajadores; el control de las fincas y la organización de turnos de día y de noche para impedir que la gerencia de la empresa controlara las instalaciones; realización de manifestaciones frente a la empresa en Bogotá y desplazamiento a los municipios circunvecinos a denunciar los atropellos de que eran víctimas y a convocar la solidaridad de las gentes.

A pesar del repertorio estructurado y el apoyo con el que contaba el sindicato de trabajadores, a un poco más de un mes de constitución, el 26 de febrero del año 2007 la empresa se declara en liquidación obligatoria con notificación de la

⁴⁶Comparar Chaparro, Angélica. *Nace sindicato en C.I. Flores de la Sabana*. 2007. pp. 1-2.

⁴⁷Comparar Untraflores. *Valerosa lucha proletaria en Flores de la Sabana*. Documento electrónico

⁴⁸Comparar Untraflores. *Entrevistas a los dirigentes de la huelga*. Documento electrónico.

Superintendencia de Sociedades, y declara por ende su cierre total e inicia un juicio legal con los trabajadores, el cual aún no ha sido resuelto.⁴⁹

C. Repertorio de la Unión Nacional de Trabajadores de las Flores – Untraflores-: este es un sindicato independiente de la industria de las flores, fundado en el año 2001 y formado en la empresa Agrícola La Benilda C.I.S.A., ubicada en el municipio de Madrid.⁵⁰

El contexto en el cual surge este sindicato, inicia con la imposición por parte de la administración de la empresa del aumento en las exigencias de calidad y rendimiento productivo en contraste con una disminución de salarios, de tal forma que de 40 unidades de cultivo por persona de hoy (2011) son exigidas 80 unidades de cultivo/persona.⁵¹

Una medida implementada por la empresa fue la implementación de un Pacto Colectivo a través del Sindicato Nacional de la Industria de los Cultivos de las Flores en Colombia –Sinaltraflor- que también existía en la empresa y cuya tendencia era favorable a los intereses patronales, el cual fue altamente influenciado por la empresa para que presentara un pliego de peticiones sobre el cual establecer una negociación con la misma. De esta forma, el Pacto colectivo que se definió establecía principalmente un aumento mínimo del salario a los trabajadores que lo suscribieran, así como las primas extralegales, auxilios y beneficios que se pactaban no constituyeran salario ni factor del mismo.⁵²

La concreción del Pacto Colectivo, ocasionó la división entre los trabajadores que estaban a favor de él y a los beneficios que obtenían, y aquellos que se encontraban en desacuerdo y apoyaban la existencia de un sindicato independiente y la exigibilidad de los derechos laborales.

⁴⁹Comparar Corporación Cactus. *Informe de la floricultura colombiana*. Bogotá. 2010. p. 13.

⁵⁰Comparar Corporación Cactus. *Informe de la floricultura colombiana*. p. 7.

⁵¹Comparar Untraflores. *Entrevista a Aidé Silva. Los trabajadores debemos abrir los ojos y organizarnos*. Documento electrónico.

⁵²Comparar Untraflores. *Cinco años desbrozando el camino de la unidad obrera*. Documento electrónico.

Este pacto colectivo, vino acompañado de la discriminación hacia los afiliados al sindicato, lo cual se expresaba al excluirlos de los beneficios concertados en el Pacto, así como acciones específicas de presión y discriminación hacia los trabajadores de la junta directiva del sindicato, como la ubicación en tareas que los aislaban de los demás trabajadores y no les permitía comunicación con ellos.

Además de estas medidas se presentaron otras situaciones que afectaban a los trabajadores entre las cuales se encuentran el descuento salarial de los permisos laborales por razones de salud, escolares o imprevistos familiares, la situación sanitaria de los trabajadores generadas por los inadecuados lugares de cambio de ropa, adaptados en piso de tierra y puertas de madera, materiales que atraían a los microorganismos de los agroquímicos, así como el incumplimiento en el pago de salarios y presión para cambiar de modalidad de contratación directa a modalidad por cooperativas de trabajo asociado.⁵³

El repertorio que en medio de este contexto construye la Unión Nacional de Trabajadores de las Flores se caracteriza por tomar varias acciones. Al inicio en el año 2001, los esfuerzos se concentraron en la afiliación de los trabajadores al sindicato, sin reportar a las empresas la afiliación con el fin de evitar la persecución sindical y así lograr crecer con un buen número de afiliados.⁵⁴

En noviembre del año 2002, Untraflores se propone impulsar la organización sindical a través de su propio periódico llamado Florecer y de la asesoría y desarrollo de acciones a nivel jurídico.

Desde el año 2002 al 2004, Untraflores desarrolló de manera amplia pero sin llamar la atención de empresarios, las actividades de formación para la cualificación e integración de los trabajadores.

En el período de 2004 al 2007, la organización fortalece la afiliación de sindicatos a Untraflores promoviendo y logrando la constitución de los siguientes

⁵³Comparar Corporación Cactus. *Informe de la floricultura colombiana*. Bogotá. 2010. p. 8-11; Rueda. *Experiencias sindicales y conflictos laborales en la floricultura colombiana*. 2003. p. 83-84; Unión Nacional de Trabajadores de las Flores –Untraflores. *Florecer*. Facativá. No. 1. Marzo de 2002.

⁵⁴Comparar Rueda. *Experiencias sindicales y conflictos laborales en la floricultura colombiana*. 2003. pp. 25- 26; Páez, Omaira. “Entre los obstáculos y las tareas. Balance del de derecho de asociación”. En Boletín sobre floricultura. No. 22. (2006):pp. 24 – 26.

cinco sindicatos en empresas floricultoras: sindicato de trabajadores de C.I Splendor Flowers, Sintrasplendor, el 11 de noviembre del 2004; el sindicato de trabajadores de Flores Cándor de Colombia, Sintracondor, el 19 de mayo de 2005; la Asociación Sindical de Obreros de la Flores, Asoflores, de la Finca Santa Bárbara del Grupo Chía, en octubre del 2006; la Unión de Trabajadores de C.I. Flores La Fragancia Ltda. Untrafragancia, el 3 de febrero del 2006 y el Sindicato de trabajadores de Flores La Sabana, Sintrasabana, el 13 de enero de 2007.⁵⁵

D. Reflexión general en relación con los repertorios de los sindicatos

Como se puede ver el contexto sobre el cual se generaría el repertorio de las organizaciones sindicales, se ha caracterizado por las desfavorables condiciones laborales para los trabajadores así como por la manifestación pública de una crisis económica por la que atravesaban las empresas.

En cuanto a la forma de representación, se puede decir que los tres sindicatos se incluyen dentro de un sistema de base sindical que reconoce al sindicato como único medio de representación de los trabajadores, afiliados y no afiliados; también se puede ver que según los criterios de organización, Sintraflowers y Sintrasabana se clasifican como sindicatos de base o de empresa, mientras que Untraflores como sindicato industrial.

Se identifica que el repertorio de acción colectiva de los sindicatos del sector floricultor estudiados, si bien se caracteriza por la realización de acciones como la huelga en el marco de la legalidad, también se caracterizan por acciones que se consideran alteran el orden institucional establecido.

En este sentido se puede decir que existen dos tipos de repertorio de la acción colectiva de los sindicatos en la floricultura: una que es de tipo convencional relacionada con las marchas, la producción escrita de comunicados y denuncias, la búsqueda de solidaridad y asesorías y los procesos de formación con trabajadores; y otro tipo de acción colectiva, no convencional que genera alteraciones del orden institucional (empresarial) representada particularmente en la toma de control sobre

⁵⁵Comparar Untraflores. *Untraflores 2001 – 2010*. Documento electrónico.

las instalaciones de las empresas impidiendo el ingreso de los dueños o administrativos.

Las experiencias de toma de empresas ha dejado en su mayoría como resultado el cierre total de las empresas, sin embargo, el repertorio de la acción colectiva en el sector sindical, ha logrado que cada vez sean más conocidas las causas de sus reivindicaciones y las condiciones laborales en las que son vinculados a las empresas floricultoras.

2.1.2. La estructura de movilización. Tarrow define este recurso, como aquel que “vincula a los líderes con la organización de la acción colectiva –el centro con la periferia- permitiendo la coordinación del movimiento y que éste perdure en el tiempo”⁵⁶. Este constituye el segundo recurso de la acción colectiva, que para el objeto de estudio, tiene que ver con la articulación de la organización sindical a una entidad de mayor alcance, de tal forma que se identifican básicamente dos estructuras, cuyo funcionamiento es autónomo pero interactúan entre sí.

La primera, relacionada con el ámbito nacional, corresponde al caso del Sindicato de Trabajadores de Bogotá Flowers – Sintraflowers, cuya estructura de movilización es sencilla y corresponde netamente al ámbito de relación espacio-social entre el trabajador, la Asamblea de trabajadores y la Junta directiva del Sindicato. En esta estructura la relación se encuentra nucleada en la empresa y los actores que se encuentran allí. Las decisiones estratégicas son tomadas por la Asamblea de asociados en cabeza de la junta directiva. Las dinámicas son de carácter endógeno, en relación con las situaciones laborales de los cultivos de flores y la situación de los trabajadores.

En la segunda estructura de movilización, que corresponde a los sindicatos Sintrasabana y Untraflores, se puede identificar cuatro dimensiones.

La primera en la cual se encuentra como columna vertebral el sindicato de industria Untraflores, que a través de la junta Directiva, es quien articula y orienta la

⁵⁶Ver Tarrow, Sidney. *El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*. 1997. p. 236.

acción de los sindicatos de base o empresa y quien tiene bajo su responsabilidad la comunicación con los entes gremiales y gubernamentales.

La segunda dimensión de la estructura, corresponde a los trabajadores afiliados, quienes participan en las capacitaciones, reuniones y demás actividades que impulse el sindicato al interior de la empresa.

La tercera dimensión que se puede identificar, está conformado por un grupo de personas, que tienen una publicación llamada Notas Obreras, del cual puede decirse que actúa en calidad de Asesora Jurídica y Política de la organización sindical a través de Untraflores.

La última, se puede llamar como una dimensión de apoyo en dos escenarios distintos: el primero, el escenario local-nacional, que corresponde a las comunidades de los municipios y las organizaciones sociales que conocen, difunden y apoyan la causa de la organización sindical del sector floricultor.

El segundo, es el escenario internacional, en donde se encuentran organizaciones sociales y sindicales que de igual forma difunden y apoyan la situación del sector floricultor, pero además gestionan recursos económicos para la organización sindical. Las actividades de apoyo a los sindicatos del sector floricultor, en el escenario que puede llamarse de redes transnacionales, consisten en⁵⁷:

- Denuncia a través de comunicados, boletines y medios virtuales acerca de las afectaciones en la salud de los trabajadores por el uso de químicos y los riesgos psicosociales a los que se ven expuestos los trabajadores del sector. (Gestores de acciones con regularidad desde el año 1988 hasta la fecha de estudio: Corporación Cactus de Colombia, War on Want de Inglaterra, Combatiendo el hambre con los derechos humanos –FIAN por sus siglas en inglés-.

- Comunicación con el Ministerio de Protección social solicitando la garantía del derecho de Asociación sindical independiente en el sector. (Gestores de acciones: año 1997 – 2002: Campaña de Flores en Alemania, 1998 – 2006: el sindicato holandés *FNV Bondgenoten*, 2007: International Labor Rights Forum (ILRF).

⁵⁷ Más adelante se hablará de los aportes de las organizaciones internacionales y su aporte para el movimiento de los sindicatos de la floricultura.

- Conmemoración del 14 de Febrero como el Día Internacional de los trabajadores y trabajadoras de flores.(Gestores de acciones desde el 2002 hasta el 2007 con continuidad: Pan para el Mundo, Oxfam GB, Tierra de Hombres Alemania, Fundess, Mujeres Católicas de Austria, Trabajos con Justicia (EEUU), Solidared (Canadá), War on Want, Olaa, BothEnds International Labor Rights Forum (ILRF), Witness for Peace).

- Apoyo económico a través del desarrollo de proyectos sociales que buscan primordialmente la defensa de los derechos laborales y la formación de trabajadores de las flores (el sindicato holandés *FNV Bondgenoten*).

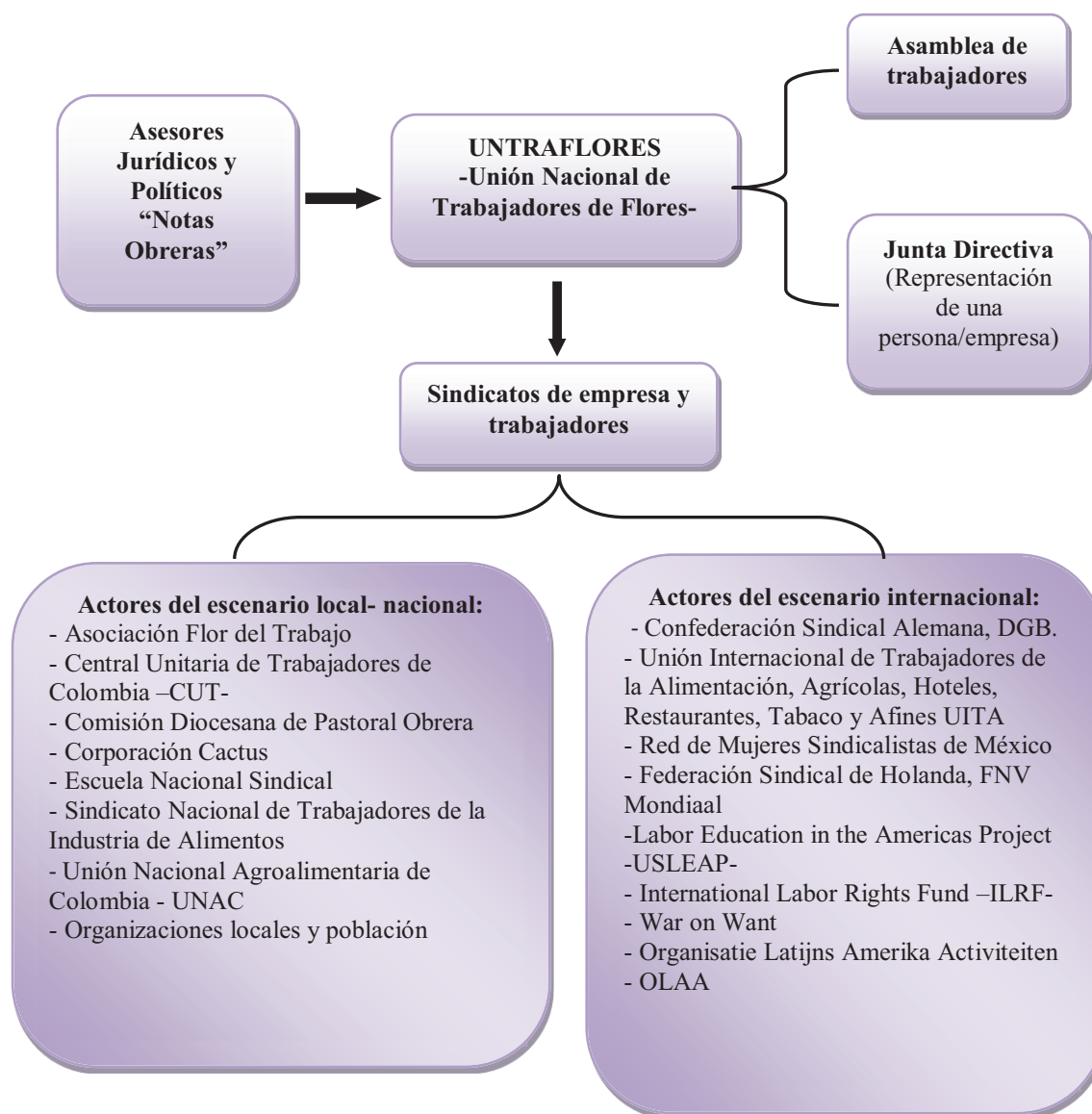
- Planteamiento de propuestas de Códigos de Conducta para que sean adoptados por las empresas de flores, como una garantía de cumplimiento de normas y derechos laborales sobre los cuales los consumidores del mercado internacional evalúan su compra de flores: (Gestores de acciones: Olaa, BothEnds).⁵⁸

De otra parte, llama la atención que Untraflores no se encuentra afiliada a ninguna organización gremial de orden nacional o internacional, lo cual podría generar un mayor respaldo político a la hora de enfrentar las situaciones de conflicto que se viven en el sector, al respecto no se encuentra alguna información o análisis.

Gráficamente la segunda estructura de movilización de las organizaciones sindicales Sintrasabana y Untraflores, puede representarse así:

⁵⁸Comparar Corporación Cactus. *Informe Día Internacional de Trabajadoras y Trabajadores de Flores 2007*. Documento electrónico.

Gráfico 1. Representación Estructura de movilización.



Fuente: Representación gráfica propia con base en fuentes bibliográficas referenciadas

2.1.3. El marco de movilización. Es el tercer recurso propio que caracteriza la acción colectiva. Como se presentó en la introducción, este hace referencia a la forma de ver el mundo de la organización sindical, lo cual para el propósito del presente trabajo, se analizará desde dos aspectos, por un lado, la percepción de la

realidad a través de los mensajes que transmite la organización sindical y de otro lado, las propuestas de acción a las que invita, aspectos que se analizan fundamentalmente de las veinticinco ediciones del periódico “Florecer”.

A. Percepción de la realidad: La percepción de la realidad en la organización sindical de flores se puede identificar desde las concepciones políticas que proclaman y desde las percepciones que tienen sobre los actores.

Una primera concepción que se identifica en el discurso de la organización sindical de los tres sindicatos que participan en el presente estudio de caso, es el *valor de la justicia*, el cual siempre se pone en el contexto de unas relaciones desiguales y opuestas entre la oligarquía en cabeza de las empresas y el Estado y los intereses de los trabajadores, invitando así a los trabajadores a hacer justicia en Colombia, convirtiéndolo en:

Un país sano y en el cual todos tengan derechos de educación, vivienda, alimentación y salud. Si necesita ayuda profesional búsquela por parte de los grupos de los cuales hace parte, y no se conforme con la presión psicológica a la que lo somete su jefe o patrón, que por lo general termina volviéndolo un objeto, y ya cuando está bien agotado, lo arroja a la calle.⁵⁹

La segunda concepción que se identifica de manera particular en dos de las organizaciones sindicales, Sintrasabana y Untraflores, es el reconocimiento de los medios de comunicación como un canal de construcción de poder popular, de allí que se plantee la publicación sistemática de un periódico informativo dirigido exclusivamente a trabajadores de las flores, “Florecer”, afirmando que:

Las clases altas creen que la gente humilde no es capaz de escribir, de componer, de actuar, de entender. Esa es una gran mentira. Este primer número de nuestro periódico lo demuestra. Un grupo de trabajadores de varias empresas y de distintos municipios de la sabana de Bogotá, se reunió para escribir el texto que aparece en este número bajo el título de Florecer, y que fue escogido como nombre de nuestro periódico; en su escrito celebran el nacimiento de Untraflores y expresan sus sentimientos sobre la situación de los obreros, la actitud de los patrones, e inclusive lo que piensan sobre cómo debería ser nuestro país.⁶⁰

⁵⁹Ver Unión Nacional de Trabajadores de las Flores –Untraflores-. Florecer. Edición No.1. Facativá. 2002. p. 3.

⁶⁰Ver Unión Nacional de Trabajadores de las Flores –Untraflores-. Florecer. Edición No.1. Facativá. 2002. p. 2.

De esta manera, a lo largo de la existencia del periódico hasta la última publicación, la organización sindical enfatiza en el propósito de propiciar a través de este medio escrito de comunicación, la educación de los asalariados en donde encuentren una fuente de información y análisis para procurar sus reivindicaciones, la organización independiente y la discusión entre los trabajadores de las flores sobre la situación que viven en el sector floricultor y además las condiciones estructurales del país.

Se identifica así otra concepción de los sindicatos Sintrasabana y Untraflores, la cual parte de la identificación de los trabajadores como *actores principales para lograr las transformaciones* sociales del país, es decir, que ubica en un rol estratégico a la clase trabajadora en su responsabilidad por cambiar las relaciones de explotación a la que se ven sometidos no solo en el sector floricultor, sino como parte del modelo económico generador de pobreza.⁶¹

Finalmente, en el discurso de estas dos organizaciones sindicales se puede ver que la *lucha mancomunada con otros sectores sindicales* es una de las estrategias para derrotar, en sus términos a la oligarquía que presiona a la clase trabajadora del país, de allí que la información que es facilitada a los trabajadores en general, divulga lo que pasa en el sector floricultor, pero trasciende al análisis de políticas nacionales que afectan al conjunto de trabajadores.

En general, se aprecia un discurso del colectivo sindical desde un enfoque marxista que identifica fundamentalmente la relación obrero-patronal como único contexto de lucha de los trabajadores y de posibilidad de cambio hacia unas relaciones de justicia.

B. Propuestas de acción a las que invita la organización sindical como marco de movilización.

En el desarrollo de este aspecto, es importante no perder de vista el marco de percepción de realidad que se centra en la relación obrero – patronal, pues es desde este referente que se dota de sentido las acciones de los trabajadores.

⁶¹ Comparar Unión Nacional de Trabajadores de las Flores –Untraflores-. Florecer. Edición No.1, 13 y 23. Facatativá.

Fundamentalmente, las tres organizaciones sindicales han demandado cambios en las condiciones de trabajo en los cultivos de flores, en una dimensión interna, mediante el mejoramiento de las condiciones de salud ocupacional, la modalidad de contratación directa por la empresa, el cumplimiento en el pago de las prestaciones sociales y el respeto al derecho de organización sindical.

Sin embargo los sindicatos Sintrasabana y Untraflores trascienden a una dimensión macro, exigiendo cambios en las estructuras de poder de la nación. Esta demanda se concreta en las siguientes propuestas:

a. Acciones de alcance local (empresa – trabajador):

- Realizar denuncias específicas a través de los medios de comunicación, particularmente el periódico *Florecer*, así como la denuncia de los atropellos y vulneraciones de los derechos por las vías legales.

- Participar en charlas y eventos organizados.

- Ser líder de la causa obrera.

- Ante la elección popular, hacer una elección consciente ya sea para elegir a un candidato o para abstenerse de votar.

- Movilización para celebrar el 14 de febrero como el día de los trabajadores de las flores.

b. Acciones de alcance nacional:

- Seguir el ejemplo de luchas sindicales y sociales de poblaciones como los trabajadores bananeros de la zona del Urabá o de Ecopetrol, e incluso de experiencias como las batallas del pueblo boliviano, al respecto manifiestan que “como ellos, debemos unirnos en una única y poderosa organización, sólo así podremos enfrentar con éxito las innumerables injusticias a las que estamos siendo sometidos”⁶².

Frente a iniciativas o tratados de libre comercio, Untraflores hace un llamado a la participación en las actividades de resistencia convocadas por diferentes sectores.

- Invitaciones a generar manifestaciones contra el gobierno calificado como unilateral y autoritario de ocho años de Álvaro Uribe.

⁶²Ver Unión Nacional de Trabajadores de las Flores –Untraflores-. *Florecer*. Edición No.5. Facatativá. 2004. p. 9.

- Ante políticas públicas que profundizan la flexibilización laboral, decretos que atentan contra la salud pública, entre otros, se invita a la organización y unión no solo al interior del sector floricultor, sino con la comunidad en general, por el derecho a tener *una vida digna*.

- Luchar por alcanzar un sistema económico, social y político que acabe con la opresión del poder de los monopolios y gobernantes.

c. Acciones de alcance internacional:

- Ante el conocimiento de situaciones de conflicto en el ámbito internacional, se hace un llamado a alzar una voz de solidaridad contra los “yanquis”, lo cual derivó en pronunciamientos de tipo escrito.

- Denuncia internacional de la situación en el sector floricultor.

- Reclamo a instancias primordialmente europeas en el año 2004 (funcionarios gubernamentales, diplomáticos, parlamentarios, dirigentes sindicales y organizaciones no gubernamentales) en búsqueda de la eliminación de los aranceles a la importación de flores colombianas.

- Trascender los límites de la unidad de los obreros más allá de la empresa y el país, hacia un horizonte internacional, desde el año 2002.⁶³

A continuación se presenta el panorama de oportunidades políticas identificadas en la acción colectiva de la organización sindical.

2.2. OPORTUNIDADES POLÍTICAS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DEL SECTOR FLORICULTOR

Las oportunidades políticas en el sector floricultor se encuentran determinadas por situaciones coyunturales que acontecen tanto en el contexto local, nacional, así como en el contexto internacional y han tenido un efecto de fomento o de desmotivación de la organización sindical en el sector floricultor.

⁶³Para una mayor referencia se pueden consultar las ediciones del Periódico Florecer No. 1 - 25, consultadas para el desarrollo de este apartado del estudio.

Se trata entonces en este apartado, de exponer las oportunidades políticas en el sentido explicado, llevando como hilo conductor la dimensión cronológica.

La primera oportunidad política para el sector floricultor se identifica en el año 1991, cuando en los países europeos, se inicia una reflexión acerca de la responsabilidad del consumidor en la compra de productos provenientes de países del Sur. Se trataba entonces, de un llamado a las empresas europeas de garantizar a los consumidores europeos que los productos, en este caso las flores importadas, provinieran de empresas que garantizaran buenas prácticas laborales y ambientales.⁶⁴

La *Campaña Internacional de Flores*, liderada entre otras organizaciones por Pan para el Mundo de Alemania, Tierra de Hombres Alemania, FIAN y el Grupo Colombia Suiza, se propuso como uno de los objetivos

Encontrar alternativas para presionar por transformaciones en el sector floricultor, sin pensar en incentivar el boicot a la venta de flores, pues esto lesionaría a los trabajadores que derivaban su sustento de la actividad. Se trataba de sensibilizar a consumidores de flores en países europeos y usar la presión del mercado como herramienta.⁶⁵

Los efectos de esta Campaña se vieron en el año 1998 al construirse el *Código de Conducta Internacional-CCI*-basado en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el cual fue definido como un acuerdo de carácter voluntario por parte de los productores de flores en su relación con los importadores y supermercados europeos.⁶⁶

Esta coyuntura constituyó una oportunidad política para los trabajadores de flores en la medida que fomentó el respeto, al menos en la formalidad, hacia la organización de sindicatos al interior de la empresa, pues este era uno de los derechos centrales sobre los cuales se planteaba el Código. Además, sirvió como plataforma política, para denunciar a nivel nacional e internacional las condiciones laborales en las que se encontraban los trabajadores de las flores.

⁶⁴Comparar Granados, Diana. *Estado del arte: Códigos de conducta en la floricultura de exportación en Colombia*. 2005. pp. 1-9.

⁶⁵Ver Sierra. *Floricultura de exportación en América Latina*. 2003. p. 134.

⁶⁶Comparar Sierra. *Floricultura de exportación en América Latina*. 2003. p. 137.

Una vez este escenario, se empezó a discutir y analizar el tema, tanto así que el gremio empresarial floricultor representado en la Asociación Colombiana de Floricultores – Asocolflores- diseñó una herramienta para el monitoreo ambiental y social de sus prácticas denominado “Sello Flor Verde”.

A nivel internacional, se continuó con el perfeccionamiento del CCI desde diversas iniciativas como la Campaña Holandesa de Flores, conformada por las organizaciones FNV Bondgenoten, Verenging INZET y OLAA.

Otra situación que hace parte de las oportunidades políticas, sucedió en el año 2001, cuando ante las situaciones de presión a la organización sindical Untraflores y los despidos de trabajadores sindicalizados de la empresa Agrícola La Celestina- después Agrícola La Benilda C.I.S.A,- la Campaña Holandesa envió el 29 de junio de 2001 una carta remitida al Administrador de la empresa, Pedro Mejía, con copia al Viceministro del Comercio Exterior y Asocolflores, manifestando la desaprobación de tales acciones y solicitando la reintegración e indemnización por los daños causados a los trabajadores. Esta comunicación obligó a la empresa a reintegrar a las trabajadoras; nuevamente se hizo pública la presión a la que eran sometidas las organizaciones sindicales y concretamente, las personas que pertenecían a ellas.⁶⁷

En el 2002, un grupo de organizaciones liderada por la Corporación Cactus, inicia una acción a nivel nacional, que ha trascendido la coyuntura temporal y a la fecha existe; se trata de la celebración del 14 de Febrero como el Día Internacional de las trabajadoras y trabajadores de flores, celebración que inició como una campaña nacional y a la cual se adhirieron organizaciones de países productores de flores Ecuador, Kenya, Perú y Costa Rica, de allí su carácter internacional. Esta celebración ha permitido durante este tiempo, tomar una fecha como excusa para reivindicar los derechos de los trabajadores de las flores, con un fuerte énfasis en el derecho a la organización sindical.⁶⁸

⁶⁷Comparar Unión Nacional de Trabajadores de las Flores –Untraflores-. Florecer. Edición No.2. Facatativá. 2004.

⁶⁸Comparar Zamudio, Ricardo. “San Valentín... en Colombia”. En *Boletín sobre floricultura*. No. 21. 2005. p. 11.

En el año 2003 ocurrió un accidente de trabajo en el que resultaron intoxicados 390 operarios de la empresa C.I. Flores Aposentos ubicada en el municipio de Sopó. Esta desafortunada coyuntura llevó a que diversas organizaciones del mundo enviaran mensajes al Ministerio de Protección Social solicitando una acción urgente del gobierno nacional, apoyando la solicitud de investigación realizada por Untraflores.

Pero no solo se han presentado oportunidades políticas de sectores no gubernamentales. En el año 2004, el Tribunal Superior de Cundinamarca, ordenó a la empresa Benilda S.A.C.I. que reintegrara a tres trabajadoras quienes habían sido despedidas desconociendo el fuero sindical que las acobijaba como integrantes de la Junta Directiva Nacional de Untraflores.

Estos pronunciamientos fortalecieron la solicitud de Untraflores, de tal forma que el Ministerio decide iniciar una investigación administrativa laboral, a través de la Inspección 11 de Trabajo, para determinar el cumplimiento o no de la normatividad en materia de seguridad industrial. Al final de la investigación el Ministerio de la Protección Social comprobó el incumplimiento de la normatividad, decidiendo una multa para la empresa por la suma de 40 salarios mínimos por causa de su responsabilidad en la intoxicación sucedida.⁶⁹

Esta decisión tuvo como consecuencia central el reconocimiento de todos los trabajadores de la empresa, sobre el poder colectivo que podían ejercer como clase trabajadora al integrarse al sindicato Untraflores. El escenario sindical cambió, en tanto se reconoció como actor político de obligatorio reconocimiento y respeto en la interlocución con los empresarios, de tal forma que estimuló la afiliación de trabajadores de otras empresas a este sindicato de industria.⁷⁰

De otra parte, se puede decir que desde el período del 2004 hasta el 2007, la coyuntura que ha marcado la denuncia de las afectaciones laborales en el sector floricultor se han ubicado en el marco del Tratado de Libre Comercio con Estados

⁶⁹Comparar Unión Nacional de Trabajadores de las Flores –Untraflores-. Florecer. Edición No.2. Facatativá. 2004.

⁷⁰Comparar Unión Nacional de Trabajadores de las Flores –Untraflores-. Florecer. Edición No.3. Facatativá. 2005.

Unidos, en el cual diversas organizaciones como la Corporación Cactus y el ILRF han hecho lobby político ante congresistas estadounidenses, convenciéndolos de la importancia de garantizar el derecho a la sindicalización en las empresas de flores y el mejoramiento de la contratación laboral, antes de la firma de cualquier tratado.

Se puede concluir en el mapa de oportunidades políticas de la organización sindical del sector floricultor, que ante la denuncia nacional e internacional de situaciones que han afectado la salud y las condiciones laborales de los trabajadores de las flores, se han obtenido varias respuestas gubernamentales de tipo específico y coyuntural. Sería favorable a la organización sindical, que estas acciones lograran el desarrollo de una propuesta de largo alcance en el tiempo, como la construcción de iniciativas de comercio justo con el gremio empresarial.

2.3. DEBILIDADES Y LOGROS OBTENIDOS

En este acápite se presenta de manera integral, las debilidades y los logros que se pueden evidenciar del proceso organizativo en estudio.

En cuanto a las debilidades identificadas en los tres casos estudiados se encuentran:

- En general, poca experiencia y formación de los trabajadores afiliados al sindicato de empresa, en conflictos laborales. En el período de estudio, además de las experiencias sindicales relatadas en el documento, solo existían tres experiencias más de organización sindical. La poca experiencia que se evidencia, tiene que ver con el origen de la conformación de los sindicatos relacionada siempre con la amenaza de cierre de la empresa como situación extrema de conflicto, situación que no permitía a los trabajadores pensar realmente en función de sus derechos laborales y la organización sindical, sino en respuesta a la lógica preocupación inmediata por la pérdida del trabajo. Es solo con la conformación de Untraflores que empieza a evidenciarse en el sector, semillas de experiencia en términos de la defensa de los derechos laborales, la organización sindical e incluso la formación de trabajadores de flores.

- El paralelismo del sindicalismo opositor a los intereses de los sindicatos aquí estudiados. La actividad básica de este tipo de sindicalismo ha sido gestionado por el Sindicato Nacional de la Industria de los Cultivos de las Flores en Colombia – Sinaltraflor- el cual se encuentra afiliado a la Unión de Trabajadores de Cundinamarca –UTRACUN- y es directamente opositor de UNTRAFLORES. Su labor principal ha sido interpretada de servir como canalizador de las propuestas empresariales, omitiendo las necesidades y peticiones de los trabajadores, de tal forma que aceptan sin mayor argumentación las condiciones que ofrece la empresa en términos de las condiciones laborales.⁷¹ Al respecto Untraflores menciona que:

Por más de tres décadas los vendidos de Sinaltraflor han engañado y dividido a los trabajadores; eso en cabeza del señor Adriano Figueroa presidente de Sinaltraflor y directivo de Utracun desde el año 1976. En las empresas donde han logrado entrar, para los trabajadores ha sido una desdicha, pues tan solo se preocupan por la cuota sindical y por hacer acuerdos con las gerencias a espaldas de los obreros.⁷²

- Inviabilidad en la sostenibilidad económica de las familias de los trabajadores, ante lo cual optan por desertar del sindicato y buscar una nueva opción laboral para dar respuesta a sus necesidades económicas.

-Persecución a los sindicatos y sus afiliados.

En cuanto a los logros identificados se pueden mencionar los siguientes: Fortalecimiento del sindicato de industria, a través de la asesoría política y jurídica del grupo Notas Obreras; apoyo solidario de organizaciones nacionales e internacionales; visibilización de la problemática laboral en el sector, denuncia sistemática de la vulneración al derecho de organización sindical; posicionamiento de Florecer, como un medio de comunicación de formación para los trabajadores de la floricultura y finalmente, los casos jurídicos relatados que fueron ganados y revitalizan la acción sindical.

⁷¹Comparar Unión Nacional de Trabajadores de las Flores –Untraflores-. *Untraflores desenmascara a Sinaltraflor*. Documento electrónico.

⁷²Comparar Unión Nacional de Trabajadores de las Flores –Untraflores-. *Untraflores desenmascara a Sinaltraflor*. Documento electrónico.

3. CONCLUSIONES

En el marco del objetivo general formulado en el presente estudio de caso, se pueden concluir varios aspectos.

Por una parte, se concluye que existen dos tipos de repertorio de la acción colectiva de los sindicatos en la floricultura: una que es de tipo convencional relacionada con las marchas, la producción escrita de comunicados y denuncias, la búsqueda de solidaridad y asesorías y los procesos de formación con trabajadores; y otro tipo de repertorio no convencional que genera alteraciones del orden institucional (empresarial) representada particularmente en la toma de control sobre las instalaciones de las empresas impidiendo el ingreso de los dueños o administrativos.

El primer tipo de repertorio, el convencional, tiene unos efectos en el ámbito interno y externo de la empresa, de tal forma que la organización sindical sobrepasa los límites de la estructura de la empresa, logrando captar el interés de actores comunitarios, locales e internacionales, transmitiendo un mensaje claro de reivindicación de los derechos de los trabajadores. Este tipo de repertorio permite además el diálogo y la comunicación con el sector empresarial, ya sea de manera individual o a través de la representación gremial, posibilitando incidir en cambios a nivel interno de la empresa. El repertorio convencional representa la posibilidad de que el sector sindical de la floricultura, se articule a actores legítimos que respalden su acción colectiva.

De otra parte, el repertorio de tipo no convencional, representa una expresión agresiva de la lucha por los derechos colectivos de los trabajadores; si bien su acción se justifica en términos de las causas de su acción, carece de legitimidad social al representársele como un hecho violento. Las consecuencias de este tipo de repertorios, han desembocado en el mismo final, el cierre de las empresas y por ende la pérdida de empleo por parte de los trabajadores, con largos procesos jurídicos. Al compararlo con los efectos del primer tipo de

repertorio, se puede sospechar que el tipo no convencional, es el menos adecuado para los intereses de los trabajadores de la floricultura.

En cuanto a la estructura de movilización se concluye que la columna vertebral es el sindicato de industria, Untraflores, con una fuerte incidencia del grupo Notas Obreras y una alta presencia de aliados en el nivel nacional e internacional, de tal forma que Untraflores se constituye como el sindicato que gestiona la movilización permanente de los sindicatos del sector.

Llama la atención que Untraflores no se encuentra afiliada a ninguna organización gremial de orden nacional o internacional como la CUT o la UITA, pero sí aparece en su mapa de movilización. Se podría pensar que la adhesión a alguna estructura de este orden podría generar un mayor respaldo político a la hora de enfrentar las situaciones de conflicto que se viven en el sector.

En cuanto al marco de movilización de las organizaciones sindicales del sector floricultor de la Sabana de Bogotá se puede concluir que existe un discurso del colectivo sindical desde un enfoque marxista que identifica fundamentalmente la relación obrero-patronal como único contexto de lucha de los trabajadores y de posibilidad de cambio hacia unas relaciones de justicia.

De esta manera, el marco de movilización desde la percepción de la realidad parte del reconocimiento de los medios de comunicación como un canal de construcción de poder popular, la identificación de los trabajadores como actores principales para lograr las transformaciones sociales del país, la defensa del valor de la justicia, en el contexto de las relaciones desiguales y opuestas entre la oligarquía en cabeza de las empresas y el Estado y los intereses de los trabajadores y la necesidad de la lucha mancomunada con otros sectores sindicales.

De otra parte, el marco de movilización desde las propuestas de acción se caracteriza por tener dos alcances: uno, al interior de la empresa a través del mejoramiento de las condiciones de salud ocupacional, la modalidad de contratación directa por la empresa, el cumplimiento en el pago de las prestaciones sociales y el respeto al derecho de organización sindical; y dos, en una dimensión macro, exigiendo cambios en las estructuras de poder de la nación.

En cuanto a las oportunidades políticas de la organización sindical del sector floricultor se puede concluir que el respaldo gubernamental, ha surgido en gran medida como consecuencia de la presión internacional y cuando el contexto de normatividad legal se lo exige, sin evidenciarse un trabajo de mayor impacto en términos de política pública. Sin embargo, ha sido significativo el respaldo de organizaciones sociales de carácter internacional y nacional, al activarse acciones de apoyo en situaciones coyunturales.

En cuanto a las debilidades, fundamentalmente es necesario el fortalecimiento interno de la colectividad y la construcción colectiva, en cabeza de Untraflores, de una propuesta a largo plazo del movimiento sindical en el sector floricultor, que sea capaz de adelantar propuestas reales tanto para el mejoramiento de las condiciones laborales al interior de la empresa cuando se encuentre en funcionamiento, como para la sostenibilidad de los procesos sindicales en una situación de conflicto laboral. También se puede concluir que para influir en el escenario macro-político, no es suficiente la fuerza del sector, sino la articulación a un colectivo sindical inter-gremial.

Por último, se evidencia el gran escenario de alianzas internacionales con las que cuenta la organización sindical del sector floricultor, lo cual puede considerarse como el mayor logro en la denuncia y el lobby para el mejoramiento de las condiciones laborales para los trabajadores de las flores, logro que puede aprovecharse en el mediano y corto plazo, si el colectivo cuenta con una agenda reivindicativa de sus derechos, pero también constructora de posibilidades y alternativas de vida alentadoras para los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

Asociación Colombiana de Floricultores. *Florverde, logrando una floricultura competitiva y sostenible, con responsabilidad social*. Bogotá: Asocolflores, 2009.

Cendales, Nasson. *Impacto de la flexibilización laboral sobre los derechos de asociación y estabilidad laboral en la floricultura de la Sabana de Bogotá*. Bogotá: Arfo Editores, 2005.

Corporación Cactus. *Impacto de la flexibilización laboral sobre los derechos de asociación y estabilidad laboral en la floricultura de la Sabana de Bogotá*. Bogotá: Arfo Editores, 2005.

_____. *Control a los subsidios a la floricultura: para no insistir en el error*. Bogotá: s.n., 2010.

Chaparro, Angélica. *Nace sindicato en C.I. Flores de la Sabana*. Bogotá: s.n., 2007.

Granados, Diana. *Estado del arte: Códigos de conducta en la floricultura de exportación en Colombia*. Bogotá: s.n., 2005.

Morser, Anna y McRae, Simon. *Amargo Florecer. El costo humano de la venta de flores en los supermercados británicos*. Londres: War on Want, 2007.

Oxfam Internacional. *Más por menos. El trabajo precario de las mujeres en las cadenas de producción globalizadas*. Reino Unido: Oxfam, 2004.

Rueda, Marleen; Sepúlveda, Juan Manuel y Vega, María. *Organización Internacional del Trabajo Estudio Comparado: Tendencias y contenidos de la Negociación Colectiva: fortalecimiento de las organizaciones sindicales de los países andinos*. Perú, 1998.

Rueda, Ruth. *Experiencias sindicales y conflictos laborales en la floricultura colombiana*. Bogotá: Arfo Editores, 2003.

Sierra, Patricia. *Floricultura de exportación en América Latina*. Bogotá: Arfo Editores, 2003.

Tarrow, Sidney. *El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*. Madrid, España: Alianza Editorial, 1997.

Capítulos o artículos en libro

Castellanos, Camilo. “Espinass y Flores”. En: Rueda, Ruth *Experiencias sindicales y conflictos laborales en la floricultura colombiana*. Bogotá: Arfo Editores, 2003. 7-11.

Cerda, Hugo. “Régimen teórico y epistemológico de la investigación científica”. En: *Los elementos de la Investigación*. Bogotá: Editorial Búho Ltda., 2005. 19 -139.

Martín, Antonio. “Actores y modelos de relaciones laborales”. En: Blanch, Josep María (et al.). *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos*. Barcelona. Editorial UOC, 2003. 204 - 329.

Peemans, Jean Philippe. “Globalización y desarrollo: Algunas perspectivas, reflexiones y preguntas”. En: Ángel, Augusto (et al.) *El nuevo orden global. Dimensiones y perspectivas*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 1996. 14 – 55.

Ruíz, Alexander. “Texto, testimonio y metatexto. El análisis de contenido en la investigación”. En: Jiménez, Absalón y Torres, Alfonso. *La práctica investigativa en Ciencias Sociales*. Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional, 2006. 45 – 61.

Artículos en publicaciones periódicas académicas

Arenas, Gerardo. “La contratación de trabajadores a través de empresas de servicios temporales”. *Revista Precedente. Anuario Jurídico*. (2002): 207- 222.

Isaza, Juan Guillermo. “Flexibilización laboral: un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano”. *Revista Colombia, Equidad y Desarrollo*. Vol. 1. (2003): 9 - 40.

Peemans, Jean Philippe. “Revoluciones industriales, modernización y desarrollo”. *Revista Historia Crítica*. Vol. 6 (enero-junio de 1992): 15-33.

Salas-Porras, Alejandra. “Empresas transnacionales e internacionalización de capital. Convergencias y divergencias en la reflexión teórica y política”. *Relaciones Internacionales*. Núm. 91 (enero-abril de 2003): 41-56.

Valero, Edgar, y Camacho, Karina. “El lado oscuro en las prácticas de responsabilidad corporativa del sector floricultor”. *Innovar Journal*. Vol. 16, No. 27 (enero a junio de 2006): 73-90.

Artículos en publicaciones periódicas no académicas

Castañeda, Diana Alexandra. “Mujeres, floricultura y multinacionales en Colombia”. *Boletín sobre floricultura*. No. 22. (2006): 9 – 34.

Corporación Cactus. *Informe de la floricultura colombiana*. Bogotá: Arfo Editores. 2010.

De la Garza, Enrique. “Tratado latinoamericano de sociología del trabajo”. 2000. p. 160. Citado en Cendales, Nasson. *Impacto de la flexibilización laboral sobre los derechos de asociación y estabilidad laboral en la floricultura de la Sabana de Bogotá*. Bogotá: Arfo Editores, 2005.

El Espectador. *Despido masivo en Bogotá – Flowers. Bogotá*. 15 de agosto de 1987. p. 13

Páez, Omaira. “Entre los obstáculos y las tareas. Balance del de derecho de asociación”.
Boletín sobre floricultura. No. 22. (2006): 24 – 26.

Quevedo, Norbey. “Créditos raros en BanAgrario “. Periódico El Espectador. (Octubre 9 del 2010).

Unión Nacional de Trabajadores de las Flores. *Florecer*. Ediciones No.1 a 25. Facatativá, 2002 – 2010.

Zamudio, Ricardo. “San Valentín... en Colombia”. *Boletín sobre floricultura*. No. 21. (2005): 11 -12.

Otros documentos

Alcaldía Mayor de Bogotá. “Exposición de motivos proyecto de ley por el cual se dictan normas para promover empleabilidad y desarrollar la protección social”. Documento electrónico. Consulta realizada el 5 de octubre de 2011. Disponible en la página Web <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=7228>

Asamblea General de Naciones Unidas. *Informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre la situación de los Derechos Humanos en Colombia*. ONU: febrero 3 de 2011. s.p.i

Concejo de Bogotá. “Proyecto de Acuerdo 234 de 2009 por el cual se establece una tarifa diferencial del impuesto de Industria y Comercio a las Empresas de Servicios Temporales”. Documento electrónico. Consulta realizada el 5 de octubre de 2011.

Disponible en la página Web <http://actualicese.com/normatividad/etiqueta/impuesto-de-industria-y-comercio/>

Congreso de la República. “Ley 50 de 1990, por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”. 28 de diciembre de 1990. Documento electrónico. Consulta realizada el 5 de octubre de 2011. Disponible en la página Web <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=281>

Congreso de la República. “Ley 789 de 2002, por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo”. Diario Oficial No 45.046 de 27 de diciembre de 2002. Documento electrónico. Consulta realizada el 5 de octubre de 2011. Disponible en la página Web http://ley100.com/portal/attachments/071_ley_789_de_2002.pdf

Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. *Informe de Rendición de Cuentas gestión 2008-2009*. Bogotá: 2009. s.p.i

Untraflores. Tema de búsqueda: *Valerosa lucha proletaria en Flores de la Sabana*. Documento electrónico. Consulta realizada el 3 de septiembre de 2011. Disponible en la página Web http://untraflores.org/index.php?option=com_content&task=view&id=218&Itemid=1

Untraflores. Tema de búsqueda: *Entrevista a los dirigentes de la huelga*. Documento electrónico. Consulta realizada el 15 de septiembre de 2011. Disponible en la página Web http://www.untraflores.org/index.php?option=com_content&view=article&id=219%3Aentrevistas-a-los-dirigentes-de-la-huelga&catid=5%3Aluchasobreras&Itemid=37&limitstart=1

Untraflores. Tema de búsqueda: *Entrevista a Aidé Silva. Los trabajadores debemos abrir los ojos y organizarnos*. Documento electrónico. Consulta realizada el 15 de septiembre de 2011. Disponible en la página Web <http://www.>

untraflores.org/index.php?option=com_content&view=article&id=45:floreecer-nd-1&catid=21:descargar-en-pdf&Itemid=36

Untraflores. Tema de búsqueda: Untraflores 2001 – 2010. Documento electrónico. Consulta realizada el 10 de septiembre de 2011. Disponible en la página Web http://www.untraflores.org/index.php?option=com_content&view=article&id=366&Itemid=58

Untraflores. Tema de búsqueda: *Cinco años desbrozando el camino de la unidad obrera*. Consulta realizada el 22 de octubre de 2011. Disponible en la página Web http://www.untraflores.org/index.php?option=com_content&view=article&id=184:cinco-años-desbrozando-el-camino-de-la-unidad-obrera&catid=42:organizacion-obrera&Itemid=38

El Tiempo.com. Tema de búsqueda: *En liquidación otras cinco empresas de flores*. Documento electrónico. Consulta realizada el 3 de septiembre de 2011. Disponible en la página Web <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-113375>

Anexo 1. Operacionalización de las variables

CATEGORÍA ANALÍTICA	DEFINICIÓN	CATEGORÍA ANALÍTICA	PARÁMETRO DE OBSERVACIÓN	PUNTOS DE OBSERVACIÓN	FUENTES
Movimientos Sociales	Se define como “desafíos colectivos planteados por personas que comparten objetivos comunes y solidaridad en una interacción mantenida con las élite, los oponentes y las autoridades” ¹	Acción colectiva de sindicatos del sector floricultor en la Sabana de Bogotá	Características de los sindicatos Untraflores, Bogotá Flowers y Flores de la Sabana	- Tipo de sindicato	Bibliografía académica especializada en características sindicales. Informes oficiales del Ministerio de Protección Social. Documentos de organizaciones no gubernamentales.
				- Repertorio	Material de prensa Documentos de organizaciones no gubernamentales.
				- Estructura de movilización	Información ubicada en la página web del sindicato Untraflores. Documentos de organizaciones no gubernamentales.

¹ Ver Tarrow. Sidney. *El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*. 1997. p. 21.

				- Marco de movilización	<p>Información virtual registrada en la página web del sindicato Untraflores.</p> <p>Documentos de organizaciones no gubernamentales.</p> <p>Material de prensa.</p>
			Oportunidades Políticas ²	<p>- Organizaciones del escenario internacional</p> <p>- Políticas nacionales</p> <p>- Organizaciones Nacionales</p>	<p>Informes oficiales del Ministerio de Protección Social.</p> <p>Documentos de organizaciones no gubernamentales nacionales e internacionales.</p> <p>Información virtual registrada en la página web del gremio empresarial floricultor Asocolflores.</p>
			Logros obtenidos	<p>Contratación</p> <p>Salarios</p> <p>Jornadas laborales</p> <p>Prestaciones sociales</p>	<p>Informes oficiales del Ministerio de Protección Social.</p> <p>Documentos de organizaciones no gubernamentales nacionales</p>

² Por oportunidades políticas, Tarrow comprende las “dimensiones congruentes –aunque no necesariamente formales o permanentes- del entorno político que ofrecen incentivos para que la gente participe en acciones colectivas de éxito o fracaso”. Ver Tarrow. Sidney, 1997. p. 155.

				Salud ocupacional Beneficios familiares Reconocimiento del derecho a la organización sindical	e internacionales. Información virtual registrada en la página web del gremio empresarial floricultor Asocolflores.
			Debilidades	Dentro de la organización sindical Fuera de la organización sindical	Información virtual registrada en la página web del sindicato Untraflores.